

САДРЖАЈ

УВОД.....	1
1. ПОЈАМ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА.....	2
1.1 Различита значења управљања људским ресурсима.....	2
1.1.1 <i>Нова теоријско-научна дисциплина.....</i>	3
1.1.2 <i>Управљачка функција.....</i>	3
1.1.3 <i>Наставна дисциплина.....</i>	3
1.1.4 <i>Нова пословна филозофија.....</i>	4
1.2 Настанак појма управљања људским ресурсима.....	4
1.3 Различити називи за управљање људским ресурсима.....	5
1.4 Ближе дефинисање управљања људским ресурсима.....	6
1.5 Како су, и зашто, људи постали људски ресурси.....	7
1.6 Специфичност људских ресурса.....	8
1.7 Значење термина „људски капитал“.....	9
1.8 Предмет управљања људским ресурсима.....	10
1.9 Значај управљања људским ресурсима.....	11
1.9.1 <i>Стратешка улога управљања људским ресурсима.....</i>	12
1.9.2 <i>Оперативна улога управљања људским ресурсима.....</i>	12
2. ЦИЉЕВИ И НАЧИН УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА.....	14
2.1 Циљеви управљања људским ресурсима.....	14
2.2 Начин управљања људским ресурсима.....	16
2.2.1 <i>Тврдо управљање људским ресурсима.....</i>	16
2.2.2 <i>Меко управљање људским ресурсима.....</i>	17
3. УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА И УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА.....	18
3.1 Сличности између управљања људским ресурсима и управљања кадровима.....	19
3.2 Разлике између управљања људским ресурсима и управљања кадровима.....	19
3.3 Промене у окружењу и њихов утицај на управљање људским ресурсима.....	22
4. ЉУДСКИ РЕСУРСИ КАО ИЗВОР КОНКУРЕНТСКЕ ПРЕДНОСТИ.....	24
5. АКТИВНОСТИ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА.....	27

5.1 Планирање људских ресурса.....	29
5.2 Анализа посла.....	29
5.3 Регрутовања кадрова.....	30
5.4 Селекција.....	31
5.5 Обука и развој запослених.....	33
5.6 Оцена перформанси.....	34
5.7 Награђивање кадрова.....	35
6. УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА И ТЕХНОЛОГИЈА.....	36
ЗАКЉУЧАК.....	37
ЛИТЕРАТУРА.....	39

УВОД

За управљање људским ресурсима се може рећи да представља подсистем управљања организацијом. Менаџерски тим у свакој организацији има веома важну улогу, како у домену права и организације рада, права, информатике, тако и управљања људским ресурсима. Менаџмент процес је веома комплексан, јер у себи обједињује бројне функције, од планирања о организовања, до вођења и контроле људских, материјалних, финансијских и других ресурса у организацији.

Процес управљања људским ресурсима, као најзначајнијим ресурсима организације, веома је сложен, будући да је људско понашање променљивог карактера, и тешко предвидиво. Оно што даје резултате у оквиру једне организације, не значи да ће у другој, оно што је прихватљиво у једном тренутку, у другом неће бити. Осим стандардних правила, морају се стварати и правила прилагођена конкретним људима, конкретним организацијама и конкретном окружењу. Да би се у томе успело, осим доброг познавања фактора окружења и адекватног дизајнирања организационе структуре, неопходно је и добро познавање људске природе, како би се што верније сагледале потребе, навике, интереси, вредносни ставови и очекивања појединаца и група.

Пошто се систем управљања људским ресурсима стално мења, усавршава и прилагођава, у њему су настале крупне промене. Пре свега, односи надређености и подређености, неговани хиљадама година, полако али сигурно, уступају место односима сарадње и креативног решавања постављених циљева, подижући личност, интегритет и иницијативу запосленог на виши ниво. Запослени, који год посао да обављају, не заснивају свој радни однос само зато да би извршавали радне обавезе, и за то примали плату, него и да би доказали своје квалитете и потврдили своју личност. Само ако је довољно уважен, адекватно награђен, и потпуно задовољан својим статусом у организацији, биће спреман да оствари циљеве организације.

Актуелни модели управљања људским ресурсима у први план стављају хуманистичке а не економске вредности, отварајући тиме перспективе за даљу хуманизацију производних односа. У данашње време, инвестирање у људе је корисније од инвестирања у капитал.